

鹿児島県立短期大学紀要 第63号 2012年12月26日発行

人文・社会科学篇 抜刷

キャリア教育・職業教育から考える経営学教育の課題について

Relevance of Career Education and Management Studies

竹 中 啓 之

TAKENAKA Hiroyuki

キャリア教育・職業教育から考える経営学教育の課題について Relevance of Career Education and Management Studies

竹 中 啓 之

TAKENAKA hiroyuki

- I. はじめに
- II. 今求められているキャリア教育とは—中央教育審議会の答申—
- III. 経営学とキャリア教育等の関連
- IV. キャリア教育の視点を持った教育内容とは
- V. おわりに

キーワード：キャリア教育 職業教育 経営学教育 学士力 中央教育審議会 視点の逆転

I. はじめに

大学教育を巡る議論は近年盛んに行われている。学士課程に関しては、2008年（平成20年）の中央教育審議会「学士課程教育の構築に向けて（答申）」をひとつの拠り所にして、さまざまな議論が行われ、本年、2012年（平成24年）3月にも、大学教育部会が「予測困難な時代において生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ（審議まとめ）」を公表している。日本学術会議では、文部科学省の依頼を受け、大学教育の分野別質保証の在り方に関して審議を行い、2010年（平成22年）8月に回答をまとめ、それに引き続き「大学教育の分野別質保証推進委員会」を設置し、継続して議論をすすめている。

また、2011年（平成23年）1月に、中央教育審議会は「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」をまとめ、その内容は、大学を巡るキャリア教育の論点を整理すると共に、キャリア教育への一層の取り組みを示唆するものとなっている。

その他にも経団連など民間の経済団体からも大学教育に関する様々な提言等が出されており、大学教育を巡る議論はますます熱を帯びている様相である¹。

議論の対象となっている大学が、このような答申や提言等を真摯に受け止め、大学教育の改善について不断の取り組みを行わなければならないことは当然である。しかし、その際に注意しなければならない点があると思われる。それは、上記の答申等も含め、総体としての大学を対象とした答申や提言を、大学での教育カリキュラムにおいて実効的なものとしていかに盛り込んでいくのか、つまり、各大学の教育の特徴を踏まえて、総論を各論に変換し、その提言等が求めているものを実現する具体策に変換する作業が、極めて重要であるという点である。さらにこのような変換は、大学教育で行われている各教育分野においても同じことが言える。総

¹ 諸経済団体からの教育問題については、拙稿「大学の社会科学系統における人材育成機能の問題について」鹿児島県立短期大学紀要第60号、pp.22-26 参照

論として要請しているものを、各分野が担う学問領域や学問の特性と関連させていかに実行していくのかを個々に考えなければ、実態として教育カリキュラムには反映されず、本来の目的を達成することができないからである。

さて、この論文では上記の問題意識を持ちながら、キャリア教育と経営学との連携について考察していくことにする。一見すると両者は関連が深いように考えられているが、学問としての経営学が果たして実践的であるかどうかについては、実は議論が分かれているようにも思われる。そこで、本論では、まず中央教育審議会の「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」が考えているキャリア教育等について概観し、大学や短期大学などに求めているキャリア教育等とはどのようなものかを明らかにする。次に、このような要請に対して、経営学、あるいは経営学教育はどこまで応えることができるかについて述べ、今後の経営学教育のあり方について、筆者の考えを示していくことにする。

Ⅱ. 今求められているキャリア教育とは—中央教育審議会の答申—

2011 年（平成 23 年）4 月に施行された大学設置基準では、大学にいわゆるキャリア教育・職業教育を行うように求めている（大学設置基準第 42 条の 2、及び短期大学設置基準第 35 条の 2）²。これは、2009 年（平成 21 年）8 月の「中長期的な大学教育の在り方に関する第二次報告」（中央教育審議会大学分科会）で、職業指導（キャリアガイダンス）の実施を、法令上も明確化することが検討課題としてあげられていることがきっかけとなっている。また、2009 年（平成 21 年）10 月には、政府の緊急雇用対策の具体的施策のひとつとしても盛り込まれている³。このような内容の法令が規定されたことにより、大学はいわゆるキャリア教育・職業教育を正課として行わなければならないと理解されている。

そして、2008 年（平成 20 年）12 月には中央教育審議会に「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方」が諮問され、それに対する答申が 2011 年（平成 23 年）1 月に出されている。そこにはキャリア教育・職業教育についての考え方が、大学等を含めた幅広い教育機関を対象にして示されているのである。

この答申で提言されていることは、①各学校段階、及び初等・中等・高等教育を通して、組織的・体系的にキャリア教育・職業教育を行う必要性及びその方途、②さらなる学びを希望する生徒・学生・社会人に、高度な修学の道が一層開かれるような制度の改善方策、の 2 点である。ここでは、キャリア教育・職業教育について、特に高等教育機関である大学・短期大学に関する部分を中心に、その答申の内容を概観していくことにする。

2 大学設置基準第 42 条の 2 は「大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする」となっている。また、短期大学設置基準第 35 条の 2 にも同様の規定がある。

3 鳩山政権下で設置された、緊急雇用対策本部が決定した対策のひとつとして盛り込まれている。<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kinkyukoyou/koyou/honbun.pdf> p.16 参照

1. キャリア教育・職業教育の定義と方向性

まず、確認しておかなければならないことは、キャリア教育・職業教育が取り組まなければならない課題とは、若者の「社会的・職業的自立」及び「学校から社会・職業への円滑な移行」にあるという点である。これらの課題を踏まえ、この答申では、キャリア教育及び職業教育を次のように定義している。

キャリア教育とは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」であり、ここで使われているキャリアの意味とは、「人が、生涯の中で様々な役割を果たす課程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」であるとしている。さらにこのキャリアは、自然に獲得されるものではなく、段階を追って発達していくものであり、その発達を促すためには、外部からの組織的・体系的な働きかけが不可欠である。その際に、学校教育では、社会人・職業人として自立していくために必要な基盤となる能力や態度を育成することを通じて、一人一人の発達を促していくことが必要であるとして、各教育機関で、普通教育・専門教育を問わず様々な活動に中でのキャリア教育が実施されることが必要であるとしているのである。

一方、職業教育とは、「一定または特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」であるとし、それは、仕事に就くために必要な専門性や専門的な知識・技能を身につける教育であるとしている。さらに、職業教育は、①学校教育のみで完成するものではなく生涯学習の観点を踏まえること、②具体の職業に関する教育を通して育成することが極めて有効であることを指摘している。

このようにキャリア教育と職業教育は、それぞれ、育成する力やその教育活動が行われる場面は異なっているとしているが、キャリア教育の中には、職業教育も含まれていると考えていることや、職業教育は、単に特定の専門的な知識や技能の育成に有効なだけではなく、キャリア教育が担う、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度を育成する上でも極めて有効であると述べているなど、両者の関係は相互に関連しているものと位置付けられている。

次に、このようなキャリア教育・職業教育を通して身につけさせたいと考えている力、つまり、社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な要素として、以下の6つを挙げている。

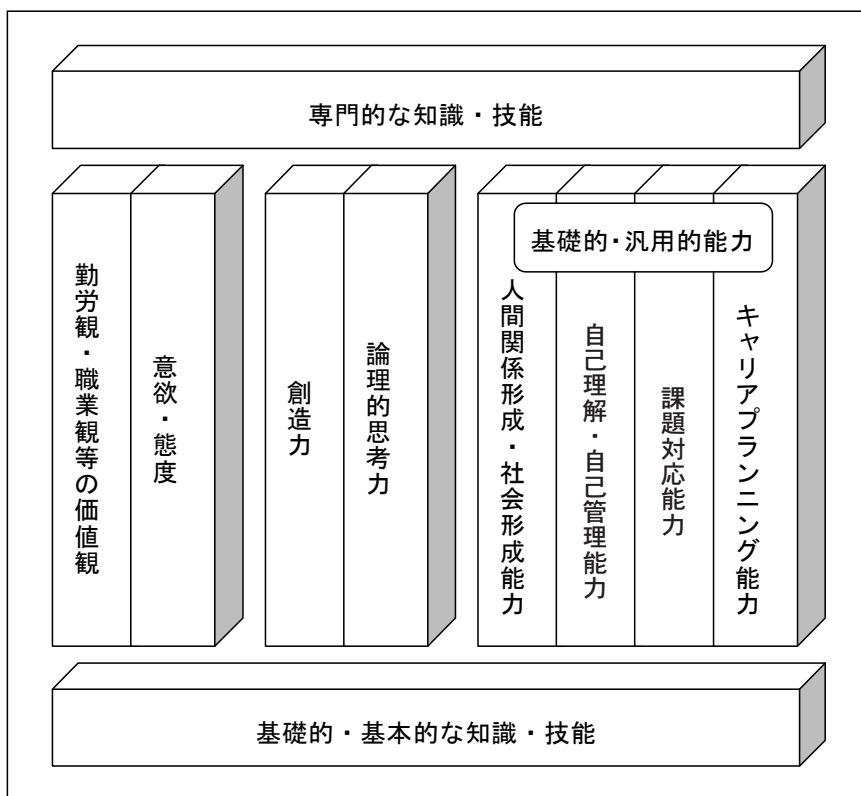
まず、ひとつめは「基礎的・基本的な知識・技能」である。これは基本的な「読み・書き・計算」等だけではなく、社会的・職業的に自立するための直接的に必要となる知識（税金や社会保険、労働者の権利・義務の知識など）の理解も含まれている。二つめは、「基礎的・汎用的能力」であり、分野や職種にかかわらず、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力としている。より具体的には、(ア)人間関係形成・社会形成能力、(イ)自己理解・自己管理能力、(ウ)課題対応能力、(エ)キャリアプランニング能力、この4つの能力に整理されている。

三つめとしては、物事を論理的に考え、新たな発想等を考え出す力である「論理的思考力、

創造力」、四つめには生涯にわたって社会での仕事に取り組み、具体的に行動する際に極めて重要な要素である「意欲・態度」が挙げられている。また、それに関連する重要な要素として「価値観」についても言及されており、ここでの価値観には、人生観や社会観、倫理観などだけではなく、「なぜ仕事をするのか」「自分の人生の中で仕事や職業をどのように位置付けるか」などの勤労観・職業観も含まれているとしている。

最後に、どのような仕事・職業であっても、その仕事を遂行するために必要な「一定の専門的な知識・技能」を持つことが必要な要素として挙げられているのである（図表 1 参照）。

図表 1 「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力」の要素



（出所）中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」p.27

2. 具体的な方策と高等教育機関に求めているもの

キャリア教育・職業教育を上記のように定義し、その中に盛り込まれるべき内容の基本的な 5 つの要素を提示した上で、この答申は、各教育段階でのキャリア教育・職業教育の在り方について述べている。ここでは、本論の目的のひとつである、大学等におけるキャリア教育・職業教育と経営学との連携について考える前提として確認しておかなければならない点、すなわ

竹中：キャリア教育・職業教育から考える経営学教育の課題について

ち、この答申が高等教育機関、特に大学・短期大学に求めているキャリア教育・職業教育の内容・方策とはどのようなものかという点に絞ってまとめていくことにする。

まず、キャリア教育を、高等教育機関も含めて、各教育機関で充実させる方策としては、以下の8つが挙げられている。

- ① 各学校におけるキャリア教育に関する方針の明確化
- ② 各学校の教育課程への適切な位置づけと、計画性・体系性を持った展開
- ③ 多様で幅の広い他者との人間関係形成等のための場や機会の設定
- ④ 経済・社会の仕組みや労働者としての権利・義務等についての理解の促進
- ⑤ 体験的な学習活動の効果的な活用
- ⑥ キャリア教育における学習状況の振り返りと、教育活動の評価・改善の実施
- ⑦ 教職員の意識や指導力の向上
- ⑧ 効果的な実施のための体制整備

そして、高等教育は、後期中等教育終了までを基礎にして、学校から社会・職業への移行を見据え、教育課程の内外での学習や活動を通じ、高等教育全般で上記の方策を充実させることがポイントであるとしている。

このような点を踏まえ、大学・短期大学では、キャリア教育は、単に卒業時点の就職を目指すものではなく、生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指し、豊かな人間形成と人生設計に資することを目的に行われるものであるとしている。そうした中で、社会人・職業人としての基礎能力を持ち、産業構造等の変化に対応できる柔軟な専門性と創造性の高い人材を育成することが求められているとともに、職業を通じて社会とどのように関わっていくのか、明確な課題意識と具体的な目標を持ち、それを実現するための能力を身につけられるようにすることが期待されているのである。

一方職業教育については、まず、高等教育機関が、「実践的な人材育成は企業の役割」といった考え方から脱却することが必要であると指摘している。つまりこれまでは、実践的な人材育成は主に就職後の企業内教育・訓練等の役割であり、高等教育機関は入り口段階における選抜機能を背景に、就職後に育成される能力の基盤となる素質を持った学生・生徒を企業等に送り出す役割という、両者の関係があったが、今後は、自立した職業人を育成し、社会・職業へ円滑に移行させるために、高等教育における職業教育が求められるとしている。そのためには、高等教育機関が全体として、学生・生徒の多様な職業教育ニーズや、様々な職業・業種の人材需要にこたえていくことや、産業界との連携・対話による、求められる人材像・能力の共有が必要であるとしている。

その上で、人材養成の観点からの大学の機能は、学士課程においては、①企業等で幅広く活躍する職業人の養成、②科学的・専門的知識を有する技術者の養成、③業務独占資格等を有する専門職の養成、④芸術・体育等特定分野の専門家の養成、⑤特定の職業を念頭の置かない社会・職業への移行準備教育に分けられ、また短期大学ではこのうち①③⑤に重点が置かれているの

を踏まえ、各大学・短期大学はそれぞれが養成する人材像・能力を明確化し、職業教育の質の向上を図ることが重要であるとしている。

さらにこの答申では、さらなる職業教育に対する取り組みとして、職業実践的な教育に特化した枠組みの構想に触れ、その必要性にも言及している。

3. キャリア教育等の問題点

この答申で示されている、キャリア教育・職業教育についての基本的な考え方と、その考え方に対応するために、大学・短期大学に要請していることについては、以上のように要点をまとめることができる。しかし、肝心なのは、各教育機関が自らの問題として、これをどのように受け止めるかという点である。すでに述べたように、この答申は、キャリア教育・職業教育について、各教育段階や各教育機関におけるポイントを幅広く取り上げている点に特徴があるが、その際に我々は、各教育段階での、キャリア教育等がおかれている立場や、現状の認識が異なっているという点に気をつけなければならない。つまり、この答申の意味や、求めているものをさらに深く考えるためには、各教育段階での現状を踏まえる必要があるということである。

特に、後期中等教育（高等学校等）と高等教育（大学等）については、それぞれ独立したひとつの章を設け、キャリア教育・職業教育についてその課題や方策を述べているが、これらの二つの教育段階のキャリア教育・職業教育のそれぞれの現状について、この答申ではかなり異なった認識をしていると思われるのである。それは、後期中等教育におけるキャリア教育等の現状について、特に高等学校の普通科において、その取り組みが不十分であるという厳しい見方を示唆する表現が見られるのに対して、高等教育については、すでにキャリア教育等について多くの大学等で取り組んでいる事例を示すなど、キャリア教育等への一定程度の取組が進んでいることが示される記述が見られるのである。

例えば、高等学校の普通科において、キャリア教育を何も行っていない学校が見られることを指摘する記述や、2009 年度（平成 21 年度）現在、普通科の約 67% が家庭、商業といった教科を中心に何らかの職業科目を設定しているが、これらの履修の多くは、履修指導が十分に行われないまま、生徒の選択に任されていることなどにより、必ずしも職業や自らの生活や将来を考えることと結び付いていないことが考えられると指摘しているのである。

それに対して、高等教育におけるキャリア教育については、意欲的に取り組んでいる大学等の事例を具体的に挙げているとともに、2008 年度（平成 20 年度）の時点で、大学の約 88% で、職業意識・能力の形成を目的とした教育を実施し、短期大学では約 94% でキャリア教育を実施していることを表す資料を掲載するなど、大学等でキャリア教育・職業教育については一定の評価をしていると思われるのである。

それぞれの教育段階でのキャリア教育の現状について、このような前提に立った場合、高等学校等でのキャリア教育・職業教育の充実への取り組みは、まずキャリア教育等の重要性を認識することに力を入れるとともに、キャリア教育等を充実させる方策や具体的な仕組みについ

でも、初歩的・基本的な取り組みからはじめることが必要になってくる。その一方で、大学等でのキャリア教育・職業教育については、すでに一定の取り組みを行っていることを前提とすれば、キャリア教育等の重要性についての認識はすでに大学等では持っていると考えられるとともに、具体的な取り組みについても教育課程の中で多く実施されていると考えるべきであろう。

大学等で現状をこのように踏まえた場合、答申が述べている、キャリア教育・職業教育の在り方やそれらを充実させる記述について、その基本的な考え方やポイントだけを注目してもあまり意味はないと思われる。それは、大学等にとっては自明のもの、すでに了解しているものとして受け止められてしまう可能性があるからである。むしろ我々が注目しなければならない重要な部分は、一定の認識のもとで実施されたキャリア教育等の取り組みに対して述べられている反省点や改善点であり、さらには、特に留意すべき点として挙げられた記述にあると考えられるのである。それこそが、現状の大学等で行われているキャリア教育等に関する問題点等であり、キャリア教育をより充実させるための、今後の在り方や方策が示されていると考えられるからである。

では、キャリア教育・職業教育の反省点や留意すべき点について、この答申ではどのように指摘しているのか、大学・短期大学等に関連する記述、あるいはキャリア教育全般について留意する点から拾い上げていくと、以下のような点が指摘されていることがわかる。

まず、大学では、キャリア教育に対する学内の理解・協力は、進みつつあるが困難を感じる大学が相当数あるとともに、全学的なキャリア教育の位置付けやカリキュラム整備・運営組織整備、教職員への啓発について課題が見られるとしている。また具体的な教育方法として、授業科目の内容の実社会における適用や、受動的な講義主体の学習ではなく、例えばグループワーク・ゼミ形式の授業、調査・実習・発表重視の授業、課題対応型学習、インターンシップ等の活用や、教育課程の内外の活動を効果的に組み合わせる実施することが重要であると指摘しているとともに、体験的な学習活動については、職業教育の観点も踏まえることでより効果的になるとしている。

次に、高等教育における職業教育全般については、先に述べたように、高等教育機関がこれまでの認識を改めることが必要であるとともに、各大学・短期大学の機能別分化と養成する人材像の明確化、及び職業教育の質の確保と更なる向上が求められているとしている。また個別に指摘されていることは、以下の3つである。ひとつは、専門分野と職業とのかかわりについて、バランスのよい教育内容を行うようにすることである。具体的には、工学、保健、家政、芸術等の分野では、教育内容と職業との結び付きが比較的強いが、それ故に専門性に偏らないバランスのとれた職業に必要な能力の育成が求められる一方で、人文科学や社会科学等の分野では、専門分野と職業との結び付きが必ずしも強くないことから、学生の勤労観・職業観や、職業に必要な能力を獲得する意識の形成・確立を目的とした教育を行うことが必要であるとしている。二つめは、企業等との連携による実践的な教育の展開についてである。これは、職業意識・能力の形成を目的とした教育について、大学・短期大学の約9割が実施している一方で、授業科

目としてインターンシップを体験している学生が 1 割以下であることや、大学の教育課程において実験・実習、演習といった授業形態により行われている科目が、単位数にして 2 割以下である現状を踏まえ、企業等と有機的に連携した実践的な教育の更なる展開を求めているのである。具体的には、長期インターンシップ、課題対応型学習等の演習型授業の充実、産業人材育成パートナーシップの活用が挙げられている。そして三つめとして、職業に必要な能力の継続的な修得という生涯学習ニーズにこたえる取組が求められるとしている。

また、短期大学については特に以下の点が指摘されている。短期大学でのキャリア教育は、大学と比べて特定の職業に関する教育や資格取得を主眼とする学科等が多いことを踏まえた上で、当該資格に関する知識・技能の育成のみに偏ることなく、当該分野における学問の社会的意義の理解や課題対応型学習等を通じて、専門分野の教育を通じた社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度の育成を図ることが重要であるとしている。そして職業教育についても、資格等取得に必要な知識・技能の修得のみならず、教養教育の上に立ち、理論的背景を持った分析的・批判的見地を備えた専門的知識・技能の修得を目指すとともに、職業横断的な実務能力の育成の役割が期待されていることを踏まえた職業教育の充実を求めている。具体的には、専門的な職業に必要な能力の育成と教養教育の調和のとれた職業教育の展開、高等教育のファーストステージとしての役割、現代的ニーズにこたえる短期大学独自の職業教育の提供、地域・社会の人材需要に対応した職業教育の展開など、大学とは異なる視点で、充実策を検討していくことが必要であるとしている。

そして最後に指摘しておきたいことは、大学や短期大学におけるキャリア教育・職業教育については、画一的なものや固定的なものを求めているのではないという点である。各大学等は、それぞれの教育方針を踏まえて教育していくことが必要であり、さらに個々に重点を置いている大学の機能、さらには、社会や地域のニーズにこたえながら、これらの教育内容は変化することであることに留意すべきであるとしているのである。その上で、教育課程上の工夫や有機的な連携体制の確保などに関する、多様で効果的な取組が実施され、好事例に関する情報共有が図られることを期待しているのである。

以上が、この答申で指摘されている、キャリア教育・職業教育について、大学・短期大学等に対する課題・留意点である。このような提言は、各教育機関で行われている教育内容全般に対して向けられているものであり、大学等で行われている個々の教育分野における、キャリア教育等に対する取り組みや、ましてやそれぞれの分野での教育内容について、具体的かつ個別に言及しているわけではない。しかし、実際には、大学等で各教育分野を担う者が、それぞれの担当する教育分野と照らし合わせながら、このような指摘を受けとめ、実際の教育内容について、教育現場での対応をも含め、改善していくことが必要であると考え。なぜなら、現実的には、大学等では、それぞれの専門性を踏まえた上で教育内容が組み立てられていることがほとんどであり、個々の専門性とこれらの課題への取組とを関連づけながら、キャリア教育等を実行していくことこそが効果的な取組になると考えるからである。

Ⅲ. 経営学とキャリア教育等の関連

上記で述べたような問題意識は全ての専門分野において求められるものであると思われるが、全ての専門分野について考察するための能力を筆者は持っていない。そこで、自らの専門分野である経営学とキャリア教育等との連携に絞って、ここでは取り上げていくことにする。その際には、先に述べたように、大学・短大でのキャリア教育等について課題・留意点に沿って考えていくことにする。

まず挙げられているのは、大学等における全学的なキャリア教育の位置付けやカリキュラム整備・運営組織整備、教職員への啓発が課題であるとしている点である。この点については、キャリア教育等が、それを担当する一部の教職員の取組ではなく、全学的な教育プログラムや運営組織等の中で、体系的・総合的にキャリア教育を展開することが必要であるという、より具体的な指摘もみられる。それを踏まえるとすれば、経営学を主たる教育内容とする経営学部等では、学部が一体となって経営学教育におけるキャリア教育の在り方を考え、それを教育プログラムに取り入れていく必要があることになる。と同時に、経営学が主たる専門分野ではない学部・学科における経営学関連の授業や教育内容についても、キャリア教育とは無関係に位置付けるわけにはいかず、全学的な教育プログラムの中で、個々の経営学の授業が担うキャリア教育に対する役割を考える必要があると言えるのである。すなわち、大学等で行われる授業等の内容にはキャリア教育に関する部分が何らかの形で含まれることが求められており、それは経営学分野においても例外ではなく、経営学が主となる学部だけではなく、そうでない学部における経営学等の授業についても等しく求められているということである。

ところで、実際の経営学と、このようなキャリア教育との間の関連は、現状としてどのように考えることができるのであろうか。実学としての側面が強調されることが多い経営学はキャリア教育とは強く関連しているように一般的には考えられるかもしれないが、果たしてそうであろうか。以前筆者は、いくつかの大学の経営学部等や大学等で使用されることが想定される経営学の入門書等から考えられる、経営学教育の狙いや目的、その内容について考察したが、その際に指摘したことのひとつに、経営学は経営者という視点から論じられている面が強いという点がある。すなわち、経営学は企業自体や企業の経営活動を研究対象とし、それらの効率的・合理的運営に貢献することが求められている。そのためには、まさに企業経営の中核となり主体的に行動する経営者が関与する問題に対して分析・解明することに重点が置かれ、経営学は、経営者の視点から語られる部分がどうしても求められていると指摘した⁴。

また、日本学術会議では現在、大学教育の分野別質保証推進委員会において、各教育分野の質保証の在り方について検討しているが、その中のひとつの「経営学分野の参照基準検討分科会」では現在、経営学分野の参照基準について審議が行われている。現時点では、まだ最終的な報

4 拙稿「企業と個人の関わりを考える経営学教育のあり方について」鹿児島県立短期大学紀要第56号、pp.28-29

告書は公表されていないが、現在検討されている最終報告案でも、経営学は「経営者のための経営学」として発展してきたと指摘している⁵。

このように経営学の中心的な視点が、経営者のための学問であるとすれば、これはキャリア教育が求めているものとは質が異なっていると言わざるを得ないのではないだろうか。

経営学が経営者のための学問であるということは、経営者が求めているものに経営学は貢献しなければならない使命を持っていることになる。経営者が求めているものとは、自らが主体的にかかわる企業や経営活動で生じる諸問題を発見する能力やそれを解決する際に参考となる考え方や理論、あるいは具体的な解決方法などであり、経営学はそれらの期待に貢献すべく発展してきたことになる。その意味では、経営学は、企業で生じている個別具体的な問題を対象として論じている側面が強いと言える。一方でキャリア教育が求めているものは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てる」ことである。ここでまず重要なのは、「一人一人の」という表現である。キャリアの意味を「人が、生涯の中で様々な役割を果たす課程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」と規定していることから、自分の価値や役割、そして実際の社会で果たしてきた役割は、当然一人一人異なっていると考えるべきであり、必然的に一人一人のキャリアも異なっていることになる。従って、キャリア教育が目指している社会的・職業的自立について考える際にも、一人一人異なる視点で考え、それぞれに最適な自立の方法を示すことが求められることになる。しかし、学生時代は、多くの場合、上記のような意味でキャリアを考える材料は乏しく、実際には、社会に出てから多くの経験を積むことによって、改めてキャリアについて考えることになる。つまり大学等の学校におけるキャリア教育では、今後、それぞれが異なる経験を積み重ねることになった場合でも、共通してそれぞれの経験を活かしてキャリアを考えることができる、基盤となる能力や態度を身につけさせることが求められているのである。それが、「基盤となる能力や態度を育てる」の意味であろう。

このように考えると、経営学が対象としている問題を教育内容として取り扱うことで、自動的にキャリア教育が求めているものにこたえることができるとは、必ずしも言えない。経営学が個別具体的な問題を対象としている以上、そこには具体的な問題解決方法、問題に即応できる処方箋的な解答を求めてしまう傾向があるからである。経営学等の授業では、ケーススタディとして、実際の企業で起きた諸問題を取り上げることが多いが、その際の授業の狙いを狭い範囲に限定、すなわち、そのケーススタディで取り上げられている問題の解決だけに限定した説明をすることに重点が置かれてしまう場合がある。これは、先に述べたように経営学が実学の学問として求められているが故の特徴であるかもしれないが、このような授業内容では、そこで取り上げられている個別の問題の解決方法は理解することができても、それだけでは幅広く多様な問題に適応する理解につながっていくことは難しいと考えられるのである⁶。さらには、具

⁵ 日本学術会議が設置した大学教育の分野別質保証推進委員会の経営学分野の参照基準検討分科会の 2012 年 6 月 24 日の第 9 回の配付資料より

⁶ この点については、楠木建「経営「学」は役に立つか」東洋経済新報社『初めての経営学』p.12 参照

体的な授業方法として、「授業科目の内容の実社会における適用」に力を入れるのではないという、キャリア教育の教育方法に関する反省点としてあげられている指摘と照らし合わせても相反する内容になってしまう可能性がある。

キャリア教育で求めているのは、一人一人が異なる多様な経験を前提した際でもキャリアについて考えることができる有効な能力や態度であり、ある特定の場面でしか通用しない考え方ではない。従って、経営学を通してキャリア教育を行う際には、このような点に注意すべきである。

しかし逆に、このような経営学の特徴は、キャリア教育を効果的に実施するための取組として求められている教育方法を実践する際には、有効に活用することができると思われる。例えば調査・実習・発表重視の授業や課題対応型学習においては、様々な企業経営に関するケーススタディを活用することができるのである。このような経営学の授業の中で、ケースとして取り上げる企業経営についての個別具体的な事例を素材として提供し、学生が受け身ではなく主体的にその問題にかかわらせることができれば、まさに社会や職業について考える格好の機会とすることができるのである。ただしその際には、個別の問題とその対応の理解のみを狙いとするのではなく、キャリア教育が求めている社会的・職業的自立に必要な力の要素を十分に踏まえ、幅広く活用できる汎用的な能力の獲得も狙いとして意識しておく必要があることは、先に述べたことと同様、注意すべき点である。

次に職業教育に関する留意点と経営学との関連についてはどうであろうか。そこで指摘されているものとして、人文科学や経営学が含まれる社会科学では、専門分野と職業の結び付きは必ずしも強くないとして、学生の勤労観・職業観や職業に必要な能力を獲得する意識の形成等を目的とした教育を行うことが必要であるという点がある。ここで専門分野と職業との結び付きが比較的強いとしているのは、工学・保健・家政・芸術、あるいは医療系の分野であり、これらの例を考え合わせると、専門的なある特定の職業を想定した教育を行っている分野を職業と結び付きが強いと考えていることがわかる。確かに工学等の専門分野が職業との結び付きが比較的強いとする指摘はその通りであると思われるが、おしなべて職業との結び付きが弱いとされた社会科学のひとつである経営学については、このような指摘について違和感を覚えるのではないだろうか。経営学は企業経営に関する問題を幅広く扱うことが多く、企業に働く者にとって共通して必要とされる知識や技能、あるいは企業と社会とのかかわりを理解する際に役立つ知識の理解を身につけることを目的としている側面を持っている。その意味では、経営学は、ある何らかの特定の職業を想定した専門分野ではなく、その意味では職業との結び付きは弱いと言えるかもしれない。しかし、大半の就業者が雇用者として企業とのかかわりを持っている現実⁷を考えると、経営学で扱っている内容は、雇用者としての自分と所属している企業とのかかわりを考える上で、多くの場面で役立つものであると考えることができるはずである。従って、経営学と職業との結び付きは必ずしも弱くはないと考えることが妥当ではないだろうか。

⁷ 総務省統計局が発行している日本の統計 2012 によると、2010 年の全就業者数 6,257 万人のうち、雇用者は 5,463 万人となっている。

その上で、経営学における教育内容が、学生の勤労観や職業観、そして職業に必要な能力の獲得のための意識の形成・確立にどの程度貢献しているのかどうかは、改めて考えるべきであり、具体的には以下の点を指摘しておきたい。

経営学自体は、先に述べたように、企業経営について幅広く関心を持ち、現実の諸問題に対して考察し、問題解決に有益な様々な理論や具体的な方策を提示している。そのような学びを通して、学生は勤労観や職業観を考える材料やきっかけを見いだすことが期待されていることになるはずである。しかし経営学が、先にも述べたように、企業経営の諸問題を解決する際に役立つ理論や方策を提示・教授することに主な関心が向いているとすれば、そこには、授業を受けている学生自身は、経営学等の授業で取り上げられている企業経営の諸問題に強い関心を持っていることが前提になっていると考えるべきではないだろうか。もし、このような前提が、経営学教育のなかで、仮に暗黙のうちに了解されているとすれば、そこには学生の勤労観や職業観、あるいは職業に必要な能力を獲得する意識の形成・確立といった視点での内容が盛り込まれる可能性は低いと考えざるを得ない。それはすでに学生の中に、そのような意識が存在していることが前提であるからである。しかし、実際には多くの学生が、仕事や職業と自分自身とのかかわりをイメージできていない学生が多く存在することはこの答申でも明らかになっており、上記のような前提を踏まえた経営学教育の内容では、この答申が求めている職業教育の期待に必ずしも応えることができていないのではないかと考えられるのである。

その一方で、専門分野と職業との結び付きが比較的強いとされる分野では、専門性に偏らないバランスのとれた職業に必要な能力の育成が求められている。この場合は、先の指摘の逆のことが考えられる。すなわち、これらの専門分野に所属する学生の職業観や職業に必要な能力を獲得する意識は比較的確立していると考えられる。しかし、結び付きが強いために、自分が必要と考える専門的知識や技能の修得に固執してしまう可能性がある。このような専門的知識等は確かに業務を執行する上で必要であるが、彼らが企業や集団の一員となった場合は、企業や集団内の様々な場面で生じる問題に対応できる、多くの人に共通して必要とされる知識や技能の修得も求められるはずである。従って、このような学生に対しては、経営学が仕事を行う際に多くの場面や状況で共通して求められる必要な知識や技能を修得するための有益な学問としての一面を持っていることを理解させ、適切なケーススタディ等の題材を準備することができれば、その期待に応えることができるのである。

以上のように、専門分野と職業との結び付きが強いと考えられる工学等の分野では、職業教育が求めている職業に必要なバランスのよい能力の育成に、経営学は十分その期待に応えることができるとされる。その一方で、本来の経営学分野においては、教育の前提となる、勤労観や職業観、また職業に必要な能力を獲得する意識の形成を促す教育内容を意識的に取り入れる必要があると考えるのである。

このような理解は、特に短期大学に関して指摘されている点についても共通している部分がある。特定の職業に関する教育や資格取得を主眼とする学科等が多い短期大学では、職業横断

的な実務能力の育成が期待されている。これは、単純に、語学能力やパソコン等の技能などの汎用的な実務能力のみを指しているわけではない。そこには、企業や社会とのかかわりの中で、その一員として必要とされる幅の広い能力が含まれていると考えるべきである。そのような教養教育的な視点を踏まえた場合、経営学が本来持っている、先に述べたような教育内容は、十分に対応することができると思われるのである。

そして最後に指摘した点、すなわち、キャリア教育・職業教育等については画一的なものを求めているわけではなく、各大学やそれぞれの教育方針によって異なるものであり、さらには社会や地域のニーズに応じて変化するものであるという点についても、その意味をよく吟味する必要がある。学生がもっているキャリアや職業に関する意識は、本来個々に異なっていると考えるのが当然である。例えば、専門分野によっては、その意識に特定の傾向がおおむね存在するとしても、実際には、各大学、各学部・学科、そしてそれぞれの学生によって異なっているはずである。また大学が人材輩出機能としての役割を持っている以上は、社会や地域のニーズに無関心でいられるわけではなく、社会等のニーズも様々に異なっている。このような状況の中で、キャリア教育等を担う、経営学をはじめとする各専門分野においても、少なくともキャリア教育等を狙いとする教育内容については、大学ごとに異なるものになるはずである。従って、各専門分野が担うキャリア教育の教育内容についても、それぞれの大学で独自に開発されなければならない、これは経営学の教育内容についても同じである。すなわち、経営学を担当する者として、自らの大学や教育の現状を踏まえた上で、経営学教育の中に含まれるキャリア教育の内容については、独自の固有な授業等を組み立てる必要があるという意識を持つことが求められているのである。

IV. キャリア教育の視点を持った教育内容とは

これまでみてきたように、経営学のキャリア教育等への貢献について、果たすことができる役割は多いと考えられる。しかし、その反面、キャリア教育等が求めているものに対して、経営学が十分にこたえられていないと思われる部分があることも指摘した。ここではその中のひとつである「勤労観や職業観、そして職業に必要な能力の獲得のための意識の形成・確立」について焦点を絞り、キャリア教育の視点を培った授業内容について考えていくことにする。

従来、経営学が、その発生の歴史やその後の展開、あるいは一般的な社会的要請として、経営者のための学問として、経営者がかかわる諸問題の解決を支援する理論や具体的方策を提示するという役割の中で発展してきたことは間違いない。また経営学教育を通して理解して欲しいと考えている、いわゆる経営学の基本的知識や理念についての理解も、実際の企業経営で生じた諸問題の例を活用しながら、授業等で説明されることが多い。さらには、社会全体の中で大きな役割を果たし、私たちの生活と密接かつ良好な関係を持つことが期待されている企業について、正しく理解するための知識や視点を私たちが持つためにも、経営学が果たしている役割は大きいと考えられる。このように、経営学あるいは経営学教育は、企業や企業経営を主た

る対象として展開されるのであるが、この点についてについて気をつけておかなければならないことがある。それは、経営学を学ぶ前提として、その経営学の対象となっている企業および企業活動に対する関心が高いことが、当然の前提になっているという点である。従来、経営学を学ぶことが想定されている経営者が企業やその経営活動に関心が高いのは当然である。また、経営学の基本的知識や理解、あるいは私たちの市民生活にとって必要な企業に関する知識等を理解しておく必要性については、社会における企業の役割やそこから生じる企業の必要性や重要性にその根拠が置かれ、その前提を踏まえ、このような知識や理解は、当然知っておくべきものであると展開されることが多いのである。

このような前提が所与のものであるとすれば、企業や企業経営、あるいはそれらに関する知識を理解することがなぜ重要であるのかという点を深く取り扱うことに重点が置かれられない可能性が考えられる。しかし、実はこのような企業そのものの重要性、あるいは企業に関する基本的知識の理解の重要性などを改めて考え、より深く理解することこそが、キャリア教育等で求められている、勤労観等や能力獲得のための意識の形成・確立に貢献するはずであると考えるのである。

では、このようなポイントに経営学教育の内容の重点を置くためには、どうすべきなのか。その一つの方法として、従来の経営学の内容を踏まえつつ、視点の逆転を行うことが有効であることを提案したいのである。視点の逆転とは、具体的には以下のようなことである。まず、経営学が経営者のための学問であるという視点を逆転し、経営者ではなく従業員にとって必要な知識や理解に貢献することも経営学の重要な役割であると考えるのである。従業員にとって必要な知識等と経営者にとって必要な知識等は重複する場合もあるが、従業員にとって固有の問題や、視点を変えることでその意味が変化するものもあるはずである。また、経営学に関する基礎的知識の理解等についても、企業やその活動が市民生活にとって重要であるという視点からの説明を強調するのではなく、私たち市民からの視点で見た場合、企業やその活動と私たちとの関わりを考えた場合のメリット・デメリットを含め、いったいどのようなことが生じるのか、また何が課題や問題点となるのかといったような、生活者の立場から企業やその活動等を捉えるとどのようなことになるのかという視点から出発し、展開するのである。このような視点から考えることで、経営学が対象としている企業や企業経営を、私たちはより自らの問題として考えることができるだけでなく、それまで経営学等の授業の中で所与としていた前提に対しても改めて考える機会を持つことができるようになるはずである。

上記の視点を踏まえた、より具体的な例を試みに挙げることにする。経営学の授業、特に経営管理論や経営組織論等で取り上げられるテーマのひとつとして、「組織における人間観（モデル）」がある。詳細な説明についてはここでは省略するが、一般的には、「経済人モデル」「社会人モデル」「自己実現人モデル」等、経営理論の中で取り扱われる代表的な人間観を取り上げ、その内容を解説するとともに、その背景にある経営理論の内容やその意義を解説することが主な授業の内容となっている場合が多いと思われる。このような内容は、繰り返し述べているよ

うに、経営学が経営者のための学問であるという視点から発展してきた経緯を考えると、組織における人間観という内容は、経営者にとって組織管理に有効なものとして受け止められ、扱われることになるのである。すなわち、効率的な組織運営を行うという目的を果たすために、経営者は、組織における人間観という考え方を有効に活用するために理解しておくべきことは何であるのか、という視点からこの考え方を理解することが多くなるのである。一例を挙げれば、従業員を経済人モデルとして想定した場合は、仕事と賃金との関係を明確に示したノルマの設定とマニュアルの整備による人の管理が有効な手法であり、社会人モデルを想定した場合は、集団における人間関係の重視や提案制度、小集団活動など、個人の意見を尊重するような人事管理が有効であるというような、組織管理に有効な視点や考え方を与えてくれるのが、組織における人間観という考え方を捉える意義であると理解するようになるのである。

しかし、このような考え方を経営者からの視点ではなく、組織で働く従業員の視点に逆転させてみると、組織における人間観は、違った意味を持つものとして捉えることができるのである。すなわち、組織における人間観は、経営者が人の管理の有効な方法を考えるためのものではなく、なぜ私は企業で働くのか、あるいは働く者が企業に何を求めているのかという、より個人と仕事のあり方の意味を考える根本的な問題を考える格好の材料・手がかりを与えてくれるものになるのである。例えば、経済人モデルであれば、そこで想定している人間観は、働くことは嫌いであり、生活するために必要な金銭を獲得するために労働することを強いられている人間のことである。社会人モデルでは、人が集団の中で重視しているのは他者との人間関係であり、良好な人間関係が仕事への意欲と結びついていると考えることができる人間を想定している。このように人間観モデルを捉えることができれば、人が働く理由や、人が働く際に重視しているものについて、経済人モデルでは「金銭」、社会人モデルにおいては「集団での良好な人間関係」がひとつの答えとして提示されていると理解することができるのである。もちろん、このような人間観が示すものが、企業で働く全ての人に当てはまるものではない。しかし、このような視点で組織における人間観を捉えることができれば、明らかに仕事や職業と関連させて、自らが働く理由や、企業に何を求めているのかという問題を考えるきっかけを与えることは間違いなく、そのことがキャリア教育のひとつの狙いである個々の勤労観や職業観の形成に役立つことになると考えられるのである。

また別の例として、経営管理論や組織論、あるいは経営戦略論でも取り上げられることになる組織構造についても同様に考えることができる。組織構造については、通常は、機能別組織・事業部制組織・マトリックス組織などの組織形態の特徴を理解した上で、それぞれの企業が行う事業の特性を考慮して、適切な組み合わせを行うことが重要であることが、一般的に組織構造を学ぶ際に強調されることである。このような理解は、やはり経営者の企業運営にとって有効な理論としての視点、つまり、自らの企業の組織形態を決定することができる経営者が、その選択に際して、適切な意思決定を行う際に活用することができる理論として、組織構造というテーマが捉えられていると考えることができるのである。しかし、やはりこれを経営者でなく、


自らは組織形態を選択・決定することができない従業員の視点から見た場合、このような組織構造の考え方は何を示してくれることになるのか。自らが組織形態を選択できない従業員にとっては、事業と組織形態の適切な組み合わせを知ることよりも、所属している組織形態と、自分が携わっている仕事との関連の方が身近な関心事となるはずである。例えば、それぞれの組織形態の特徴が、自らが行う実際の仕事に与えている影響にはどのようなものがあるのか、同様に、それぞれの組織形態が所属する従業員に求めている仕事への取り組み方や考え方について個別の特性があるのかどうか、といった点ではないだろうか。

より具体的な例を挙げれば、機能別組織においては、生産や営業、財務のように、機能別分業を基本として、機能ごとに部門が作られている。そのことが実は、それぞれの部門では、その部門の担う機能の特性がそこに働く人の考え方などに対して強く影響を与えていると考えることができるのである。例えば、企業が直面する販売成績の低下という問題について、製造部門にかかわる人の場合は、これをコストの削減と価格切り下げによって解決されるべき問題だと認識する傾向があるのに対して、同じ問題を、販売やマーケティング部門にかかわる人は、製品の差別化や広告量の増加によって解決されるべき問題と見なしがちであると考えられる⁸。また、この組織形態は、同時に機能別分業でもあるため、それぞれの部門が互いに緊密に連携を行うことなしに、企業に利益をもたらすことはできないという特性も備えているのである。このように、機能別組織では、各部門が固有の特性を持つことになるにもかかわらず、相互に連携しなければならないという、ある意味、経営者の視点から見ると、組織運営上難しい組織特性を持っていることがわかる。経営者にとっては、このような組織構造の特性は、組織形態の選択や組織運営上の注意点として十分に考慮しておかなければならない点として理解しておく問題である。しかし従業員の視点で捉えたとすると、自らの仕事の仕方や仕事に対する考え方が、このような組織特性によって影響を受けているかもしれないことを理解する機会としてこの問題を扱うことができるのである。つまり、今、自分が持っている勤労観や職業観の形成は、所属する組織特性とは無関係ではなく、場合によっては、組織構造のあり方に強く影響された結果である可能性があることを知ることになるのである。すなわち、組織構造の特徴を知ることが、改めて自らが関わっている仕事や組織の特性に関して深く考えることができ、そのことが自らの勤労観や職業観を改めて見直すきっかけとして役立てることができるようになるのである。

これについても先に挙げた人間観の場合と同様に、組織構造の特性を理解することが、必ず個人々人にとっての正解を与えることに、そのまま直接つながるとはいえない。しかし、今持っている勤労観や職業観を見つめ直すきっかけとしては十分にその役割を果たすことができるはずである（図表 2 参照）。

8 佐藤郁哉、山田真茂留「制度と文化」日本経済新聞出版社 2004 年 p.158

図表 2 経営学で扱うテーマを捉える視点の変化

	経営者の視点		従業員の視点
組織における人間観	様々な人間観の存在を理解し、組織における、適切な人の管理手法を考える手がかりにする。		様々な人間観を自らの問題と関連づけて理解し、自分は何故働くのか、自分が組織に求めているものは何かを考える手がかりにする。
組織構造	事業と組織構造との関連を理解し、自らの企業に適した組織構造を選択するために、活用する。		組織構造の特徴から生じる組織や個人への影響を理解し、自らの勤労観や職業観を考える材料として活用する。

そして、このような視点を踏まえた、経営学の教育内容の構築は、単に勤労観や職業観を考えるきっかけとしてだけではなく、経営学が、幅広く、職業に必要な能力の獲得のための意識の形成・確立に役立つことを示すことにもつながるはずである。「何のために働くのか」「組織や仕事から受けている影響」などについては、すでに企業で働く人にとっては日常の仕事を行うことで自然に考える機会が与えられ、また考える材料も手に入れることができるかもしれない。しかし、このような視点を踏まえた経営学の授業は、まだ就業していない学生に対して、今後の企業等で直面するかもしれない問題を事前に考えさせることができるのと同時に、実際にこのような問題に遭遇したときに、有効な考え方を身につけておく絶好の機会にすることができるのである。すなわち、経営学の授業内容をこのように構築・構成することで、経営学を学ぶ目的を、単に経営学の理論や基礎的知識の修得のためとするのではなく、自らの問題として将来直面するかもしれない問題を考える際に、有効な手がかりを提供してくれる学問であると認識させることができれば、自らと仕事や職業との関連を考えるために必要な、基本的でより身近な学問として受け止められ、学習の意欲の向上が期待できるのである。

V. おわりに

本論文では、中央教育審議会が答申したキャリア教育等の在り方で示された、今後のキャリア教育等において、特に高等教育機関である大学・短期大学において留意すべき点を主な手がかりとして、経営学教育がどのように貢献することができるのかについて述べてきた。キャリア教育等の課題を踏まえて、経営学教育の今後の在り方について改めてまとめれば、以下のようになるであろう。

経営学で取り扱っている様々なテーマは、従来は主に経営者の視点から語られていた。しかし、それを従業員あるいは一個人としての視点に見直し、再構成することによって、経営学が対象としている企業や企業経営の問題を、働く者一人一人が、より身近な問題として考えることができる。そのことはそれぞれの勤労観や職業観を考えるきっかけになるとともに、経営学で語られている授業内容を、このように自分の問題として引き寄せて考えることができれば、経営

学を学ぶ意欲の形成等にも貢献し、自らにとって必要な能力を獲得する意欲を高めることにも貢献できるとしたのである。

ただ、誤解を招かないようにするために、以下の点について注意が必要であることを述べておく。それは、経営学教育の主な内容が、キャリア教育等を狙いとして組み立てられるべきであることを主張しているのではないということである。つまり、経営学教育全体の内容の中で、経営者視点と従業員等のそれ以外の視点とのバランスをとることが重要であり、ややもすれば、その学問的特性として経営者視点が中心になりがちな点に注意を払うべきであると言っているのである。そして、そのような視点の変換は、キャリア教育等にとって十分に意義があるとともに、経営学を学ぶ学生にとっても有益なものであることを主張しているのである。

今後は、ここで述べてきた点を踏まえて、経営学等の授業で取り上げられることになる主要なテーマやケーススタディ等について再構築するとどのようになるのか、そして、ごく簡単に試みに述べた 2 つの例は紹介したが、さらに授業内容として実践していく際の具体的な内容について、より詳細な検討をおこなっていくが必要になる。それがキャリア教育等と経営学の連携を考える、次の課題となるであろう。